tion was effected in periodic group consultations according to Caplan. A total of one-hundred hours were devoted to group consultations. These consultations concerned psychosocial problems which the general practitioners encountered in the course of their work.
The problems brought up for discussion are outlined. Examples are presented to illustrate the advice formulated by the group, and the results obtained by following this advice.
In the frame of reference of social psychology, a description is given of the structure of cooperation, viewed as a social group. The underlying notion was that social psychological factors might be of significance for the success or failure of the structure of cooperation.
The final section presents an evaluation by the general practitioners and one by the psychologist. In both, the cooperation as such is very positively evaluated on the basis of the experience gained. However, there are several critical notes on the actual procedure of cooperation. In addition, arguments are presented in favour of a place for the psychologist in primary health care.

Bensing, Jozien. (1977) Medisch Contact *32*, 531.
Caplan, G. The theory and practice of Mental Health Consultation, New York, 1970.
Caplan, R. B. Helping the helpers to help. New York, 1972.
Hout, W. P. van den. (1975) huisarts en wetenschap *18*, 115.
Interim-rapport van een samenwerkingsexperiment psychologe-huisarts. (1976) huisarts en wetenschap *19*, 217.
Ravenzwaay, F. van. Konsultatie in de geestelijke gezondheidszorg. Meppel, 1972.

Beleving van het groepsklimaat in weekenddienstgroepen*

J. VAN EIJK, SOCIOLOOG, J. GUBBELS, STATISTICUS EN
K. VAN DER MEER, HUISARTS

Met behulp van gegevens uit een onderzoek over de weekenddienst in Nederland wordt aangetoond dat een samenhang bestaat tussen het klimaat in een weekenddienstgroep en organisatiekenmerken, zoals groepsgrootte en vergaderfrequentie. Daarnaast wordt het aantal weekenddienstgroepen in Nederland geschat naar groepsgrootte en naar vergaderfrequentie. Hierin blijkt een aanzienlijke variatie te bestaan.
In de discussie wijzen de auteurs op de consequenties van deze bevindingen voor een meer professionele opzet van de organisatie van de weekenddienst. Daarbij komt tevens aan de orde dat deze consequenties verder reiken dan de organisatie van de weekenddienst zelf.

Onderzoek door de Werkgroep Weekenddiensten van de Commissie Wetenschappelijk Onderzoek van het N.H.G. heeft gegevens opgeleverd, die een beeld geven van de huidige weekenddienstsituatie. Deze onderzoekgegevens werden verkregen door middel van een schriftelijke enquête, waaraan 622 huisartsen van een aselecte steekproef uit de Nederlandse huisartsen (62 procent respons) hun medewerking verleenden.
Met behulp van deze gegevens zullen wij trachten aan te tonen, dat kenmerken van de weekenddienstorganisatie, zoals groepsgrootte en vergaderfrequentie, samenhangen met de wijze waarop huisartsen het klimaat in waarnemingsgroepen beleven.
Het groepsklimaat wordt op drie wijzen geoperationaliseerd:
– een aantal vragen werd gesteld naar de beleving van verschillen in ,,opvoedend gedrag" tussen leden van de weekenddienstgroep;
– enkele vragen werden gesteld over de beleving van informele relaties; en
– één vraag was opgenomen over de bespreekbaarheid van in de weekenddienstgroep gerezen problemen.
Voorts hebben wij met behulp van een wegingsprocedure het totale aantal weekenddienstorganisaties in Nederland geschat, alsmede de omvang van deze groepen en de frequentie van vergaderen.

Beleving van het groepsklimaat in de weekenddienstgroep

De dienstdoende huisarts krijgt in het weekend te maken met patiënten uit verschillende praktijken. Uit deze contacten kan hij een indruk krijgen over de manier waarop de eigen huisarts van deze patiënten praktijk doet en met zijn patiënten omgaat. De weekendarts kan bijvoorbeeld verschillen ervaren in de wijze waarop patiënten door de eigen huisarts zijn ,,opgevoed" om tijdens het weekend de hulp van de waarnemer in te roepen. Wanneer men binnen een weekenddienstgroep op dit punt tot een bepaalde norm is gekomen, die door alle huisartsen wordt nageleefd, dan ligt het voor de hand, dat in deze groep weinig verschil in opvoedend gedrag wordt ervaren.
In het weekenddienstonderzoek wordt aan de huisartsen verzocht een vragenbatterij in te vullen van acht uitspraken over verschillen die men tussen huisartsen met betrekking tot opvoedend gedrag ten opzichte van hun patiënten ervaart. Uit deze batterij is een totaalscore bepaald door antwoordcodes van de items bij elkaar op te tellen. Deze correlaties zijn berekend nadat voor elke vraag de antwoordcodes zijn gedichotomiseerd (0 = weinig verschil, 1 = veel verschil).

* Eind 1974 deed een werkgroep van de Commissie Wetenschappelijk Onderzoek van het N.H.G. een onderzoek naar de opzet van weekenddiensten in Nederland. Aan deze werkgroep namen deel J. van Eijk, J. Gubbels, K. van der Meer, A. de Koningh en J. van Noort.

Criterium voor de bepaling van de grens tussen de twee categorieën was een zo gelijk mogelijke verdeling. Zo ontstaat een totaalscore die varieert van 0 tot 7 (item nummer 4 doet in de verdere analyse niet mee). De gegevens over de afzonderlijke items zijn opgenomen in *tabel 1*.

Met betrekking tot de score op de nieuwe variabele „perceptie verschillen met betrekking tot opvoedend gedrag" kunnen wij de huisartsen in twee groepen verdelen. Noemen wij de artsen met een score, lager dan 3, de groep die relatief weinig verschil in opvoedend gedrag percipieert, dan zijn beide groepen nagenoeg even groot (55,4 procent in de groep „laag"). De relatie tussen het percipiëren van verschillen in opvoedend gedrag en de grootte van de weekenddienstorganisatie zijn afgebeeld in *grafiek 1*.

Uit *grafiek 1* blijkt duidelijk dat huisartsen uit kleinere weekenddienstorganisaties relatief minder verschil in opvoedend gedrag percipiëren dan huisartsen, werkzaam in een groter verband. De grens ligt tussen vijf en zes huisartsen per weekenddienstgroep. Bij een χ^2-toets blijkt de kans dat deze verschillen op toeval berusten erg klein ($\chi^2 = 47{,}0$; df = 5; $p < 0{,}1\%$).

Huisartsen uit groepen met minder dan zes huisartsen hebben kennelijk meer het idee op één lijn te zitten met collegae. Daarbij komt dat patiënten uit praktijken in kleinere weekenddienstgroepen meer kans hebben één arts vaker te treffen, zodat bepaalde aanpassingen over en weer gemakkelijker kunnen plaatsvinden.

Het zou te verwachten zijn dat wanneer groepen vaker bijeenkomen, de omstandigheden gunstiger zijn om afspraken te maken, bijvoorbeeld ten aanzien van de opvoeding van patiënten om van de weekenddienst gebruik te maken en de resultaten hiervan te evalueren. Het blijkt in ons onderzoek, dat de frequentie van bijeenkomen geen duidelijke samenhang vertoont met de perceptie van verschillen in opvoedend gedrag (*grafiek 2*). Huisartsen uit groepen die wekelijks bijeenkomen ervaren minder verschillen in opvoedend gedrag dan huisartsen uit groepen, die minder frequent samenkomen, doch dit verband is niet significant ($\chi^2 = 3{,}8$; df = 3).

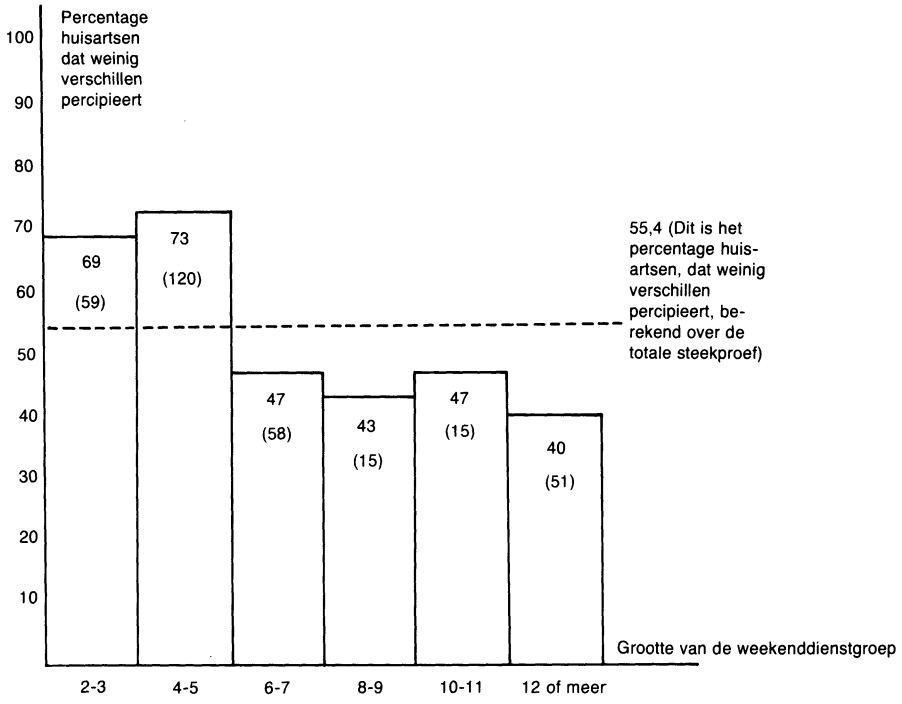
Het blijkt dus dat het aantal huisartsen, met wie men in een weekenddienstgroep samenwerkt, voor het beleven van verschillen in opvoedend gedrag belangrijker is dan het aantal keren, dat de betreffende groep bijeenkomt. Het belang van het groepsklimaat wordt nog eens nadrukkelijk onderstreept door de bevinding, dat bespreekbaarheid van tijdens de weekenddienst gerezen problemen een duidelijke invloed heeft op de perceptie van verschillen met betrekking tot het opvoedend gedrag van collegae.

Tabel 1. Frequentieverdelingen en item rest-totaal correlaties van gekozen alternatieven bij uitspraken met betrekking tot perceptie van verschillen in opvoedend gedrag.

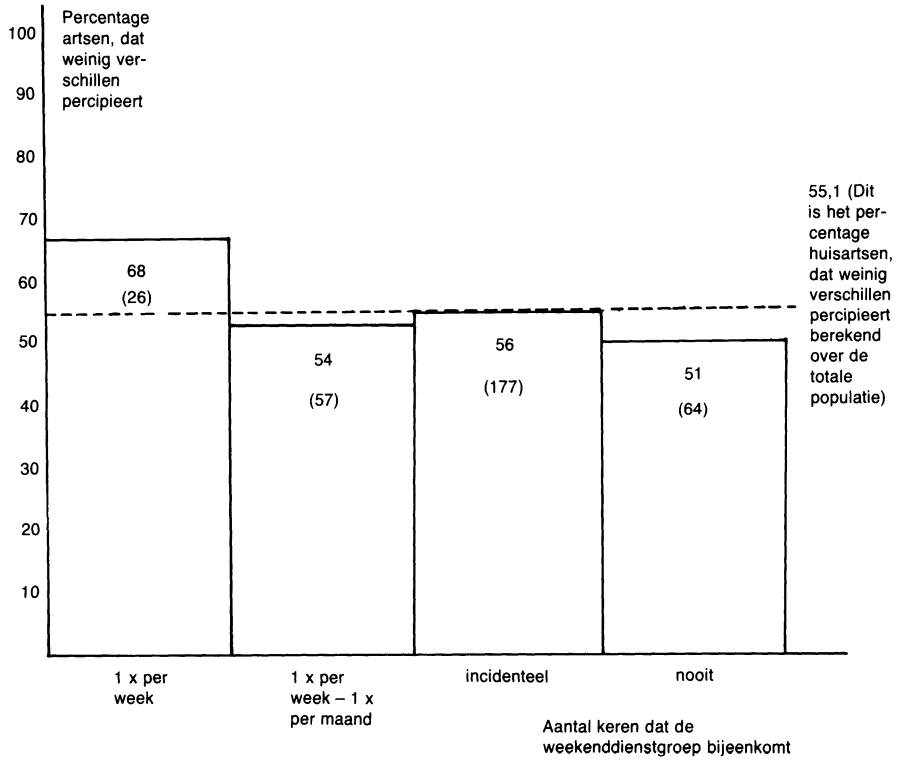
	Helemaal mee eens	Mee eens	Weet niet	Oneens	Helemaal mee eens	Biserial resttotaal correlatie	Onbekend
1. Tijdens de weekenddienst blijkt steeds weer, dat relatief meer patiënten van je collegae dan eigen patiënten je consulteren	8,9%	16,9%	12,4%	46,2%	15,6%	.48	18
2. Het komt nogal eens voor, dat patiënten de dienstdoende arts raadplegen, omdat zij de eigen huisarts daarmee niet lastig durven vallen	1,3%	17,3%	13,0%	52,0%	16,3%	.34	15
3. Het zou eigenlijk mogelijk moeten zijn afspraken te maken over de wijze waarop men zijn patiënten opvoedt; dan zou er tijdens de dienst minder verschil bestaan tussen het aantal patiënten, afkomstig van de ene en van de andere arts	19,9%	28,5%	15,2%	25,8%	10,5%	.32	23
4. De ene arts zal de hulpvraag van een patiënt die zich ergens bezorgd om maakt eerder honoreren dan de andere	32,4%	58,2%	5,8%	3,0%	0,7%	–	14
5. Ik heb de indruk, dat patiënten van collegae meer dan eigen patiënten psychosomatische problematiek uiten tijdens mijn dienst	1,3%	7,6%	18,0%	57,3%	15,8%	.36	15
6. Tijdens de weekenddienst merkt de dienstdoende arts aan de patiënt dat sommige huisartsen veel sneller tot verwijzing naar een specialist overgaan dan andere huisartsen	7,9%	32,6%	23,4%	30,5%	5,6%	.40	15
7. Het is opvallend, dat patiënten van sommige huisartsen veel vaker in de avonduren om hulp vragen dan patiënten uit andere praktijken	13,8%	35,8%	16,9%	28,0%	5,5%	.63	19
8. De patiënten van de ene huisarts zijn veel meer geneigd medicijnen te vragen voor allerlei geringere klachten tijdens het weekend dan de patiënten van de andere huisarts	10,7%	32,4%	20,8%	30,4%	5,8%	.61	16

In het weekenddienstonderzoek werd gevraagd naar de bespreekbaarheid van gerezen problemen tijdens de bijeenkomsten. Van de 473 huisartsen die aangeven dat zij wel eens bijeenkomen, geven 381 (81 procent) goede bespreekbaarheid aan en 92 een matige of slechte bespreekbaarheid. De bespreekbaarheid van gerezen problemen wordt dus door de meeste huisartsen als goed beoordeeld. De factor

Grafiek 1. Het percentage huisartsen dat weinig verschil met betrekking tot het opvoedend gedrag percipieert naar groepsgrootte. (N = 601 huisartsen; 19 onbekend.) Absolute getallen tussen haakjes.



Grafiek 2. Percentage huisartsen dat weinig verschillen percipieert naar frequentie van bijeenkomsten van de weekenddienstgroep. (N = 588; 34 onbekend.) Tussen haakjes in absolute getallen.)



bespreekbaarheid blijkt van grote invloed te zijn op de perceptie van verschillen in opvoedend gedrag (*grafiek 3*). Naarmate de bespreekbaarheid van problemen beter wordt in de weekenddienstgroep, worden minder verschillen in perceptie van opvoedend gedrag ervaren ($\chi^2 = 13.23$; df = 1; $p < 0,1$). Door het bespreken van de problemen worden verschillen kennelijk eerder opgeheven of niet meer als verschil ervaren.

In het weekenddienstonderzoek werd ook een batterij vragen opgenomen die betrekking heeft op de informele relaties in de groep (*tabel 2*).

De constructie van de eindscore op de variabele informele relaties is op dezelfde wijze geschied als bij perceptie opvoedend gedrag; ook hier werden de antwoorden op de vragen weer gedichotomiseerd (1 = slechte informele relatie; 0 = goede). De vragen 4 en 6 hebben een te lage correlatie om in de verdere analyse te worden betrokken. De eindscore ligt dus tussen 0 en 4. Noemen wij de huisartsen met een eindscore van minder dan twee degenen, die goede informele relaties aangeven met hun collegae, dan betreft dit 40 procent van alle artsen, die aan het onderzoek meededen.

In *grafiek 4* zijn de percentages uitgezet van de huisartsen, die goede informele relaties aangeven in de verschillende groepsgrootten. Huisartsen werkzaam in kleinere groepen beoordelen de informele relaties vaker als goed dan huisartsen uit grotere groepen. De grens ligt ook hier vrij duidelijk bij een grootte van zes. Bij groepen die kleiner zijn dan zes, ervaart meer dan de helft van de huisartsen de informele relaties als goed, terwijl dit in grotere groepen maar voor eenderde deel van de artsen geldt.

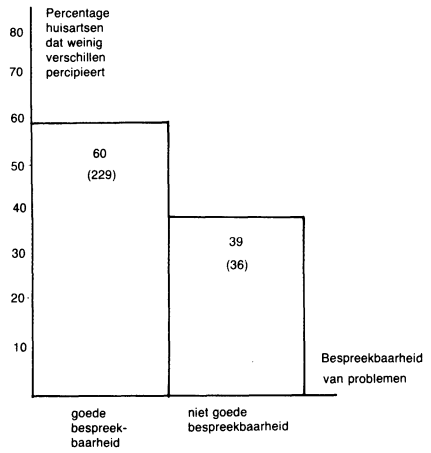
In *grafiek 5* wordt het verband tussen de waardering van de informele relaties en de frequentie van bijeenkomen van de weekenddienstgroep zichtbaar gemaakt. De informele verhoudingen worden als beter beleefd, naarmate de groep vaker bijeenkomt ($\chi^2 = 38.60$; df = 3; $p < 0,1\%$). Huisartsen uit groepen, die incidenteel of nooit bijeenkomen, beoordelen de informele relaties slechter dan huisartsen uit groepen, die vaker bijeenkomen.

De organisatie van de weekenddienst in Nederland: een schatting van groepsgrootte en vergaderfrequentie

Uit de steekproef van 622 huisartsen, die een antwoord gaven op de vraag „hoe groot is het aantal huisartsen in uw organisatie?" hebben wij getracht een benadering te vinden voor het totaal aantal weekenddienstorganisaties in Nederland. De kans, dat een huisarts deel uitmaakte van de steekproef is 25 procent (één op de vier huisartsen is immers met een enquêteformulier benaderd). Dit betekent dat organisaties met veel huisartsen oververtegenwoordigd zijn ten opzichte van kleine

Tabel 2. Frequentieverdeling en item resttotaal correlatie van de antwoorden op vragen met betrekking tot de informele relaties binnen de weekenddienstgroep. N = 622.

			Biseriële resttotaal correlatie
1. Wat vindt u van de sfeer tijdens de intercollegiale contacten?	1. zeer oppervlakkig	2,5%	
	2. oppervlakkig	5,2%	
	3. soms oppervlakkig, soms vriendschappelijk	27,8%	.57
	4. vriendschappelijk	49,1%	
	5. zeer vriendschappelijk	15,4%	
	onbekend = 13		
2. Is wederzijdse kritiek mogelijk?	1. zeer goed	23,1%	
	2. goed	34,3%	
	3. soms wel, soms niet	31,5%	.51
	4. matig	8,2%	
	5. slecht	3,0%	
	onbekend = 15		
3. Hoeveel collegae van de groep rekent u ook tot uw vrienden?	1. geen	21,7%	
	2. enkelen	39,1%	
	3. de helft	12,1%	.51
	4. de meesten	13,6%	
	5. allen	13,4%	
	onbekend = 19		
4. Gaat u buiten beroepsmatige contacten wel eens op bezoek bij collegae?	1. minstens 1 x per week	2,1%	
	2. 1 x per week tot 1 x per maand	24,7%	
	3. 1 x per maand tot 1 x per jaar	63,5%	–
	4. nooit	9,7%	
	onbekend = 11		
5. Gaan uw collegae ook in de informele sfeer met elkaar om?	1. weet niet	4,7%	
	2. neen, geen enkele	7,2%	
	3. ja, sommige	51,9%	.48
	4. ja, de meesten	23,5%	
	5. ja, allemaal	12,6%	
	onbekend = 27		
6. Gaat u vaak vij collegae op bezoek met echtgeno(o)t(e)	1. altijd alleen	2,4%	
	2. meestal alleen	8,5%	
	3. soms alleen	44,3%	–
	4. meestal samen	33,9%	
	5. altijd samen	10,9%	
	Niet van toepassing, dat wil zeggen niet gehuwd N = 60		
	Onbekend = 56		



Grafiek 3. Percentage huisartsen dat weinig verschillen percipieert met betrekking tot opvoedend gedrag in de groepen met goede en niet goede bespreekbaarheid van gerezen problemen. (N = 473, 126 huisartsen komen nooit bijeen; 23 onbekend). Absolute getallen tussen haakjes.

weekenddienstgroepen. Wij kunnen, uitgaande van een kans van 25 procent op vertegenwoordiging in de steekproef, voor iedere huisarts uitrekenen hoe groot de kans is, dat grotere weekenddienstgroepen oververtegenwoordigd zijn ten opzichte van de kleinere. Vervolgens wordt aan de verschillende groepen een weegfactor toegekend, zodat de kans op vertegenwoordiging van grotere weekenddienstgroepen in de steekproef gelijk wordt aan de kans voor de kleinere groepen.

Uitgaande van het totaal aantal Nederlandse huisartsen (ongeveer 4500), kunnen wij nu het aantal weekenddienstorganisaties in Nederland schatten (*tabel 3*). Opvallend is de grote variatie in groepsgrootte. Het aantal groepen met meer dan tien huisartsen is klein ten opzichte van het aantal kleinere groepen, maar het gaat hierbij wel om ongeveer de helft van de Nederlandse huisartsen.

In *tabel 4* zijn de weekenddienstgroepen verdeeld naar frequentie van bijeenkomen. De vergaderfrequentie van de meeste weekenddienstgroepen is betrekkelijk laag te noemen. Meer dan 75 procent van de groepen komt minder dan eenmaal per maand bijeen (*tabel 4*).

Discussie

Met behulp van gegevens uit een onderzoek over de weekenddienst in Nederland wordt aangetoond, dat een samenhang bestaat tussen het door de leden van een weekenddienstgroep beleefde groepsklimaat en organisatiekenmerken van de weekenddienst als grootte van de weekenddienstgroep en vergaderfrequentie.

Huisartsen uit kleinere weekenddienstgroepen hebben vaker het idee, dat zij met betrekking tot het „opvoedend" gedrag van patiënten op één lijn zitten met hun collegae. De vergaderfrequentie van de weekenddienstgroep bleek hiervoor minder relevant. Wel gaven meer huisartsen aan op één lijn te zitten met hun collegae, als in de weekenddienst gerezen problemen beter bespreekbaar waren.

Informele relaties werden doorgaans beter beoordeeld naarmate de weekenddienstgroep kleiner was en vaker vergaderde. Naar schatting behoort meer dan de helft van de Nederlandse huisartsen tot weekenddienstgroepen van groter dan tien. Meer dan 75 procent van de Nederlandse weekenddienstgroepen komt minder dan eenmaal per maand in weekenddienst-verband bijeen.

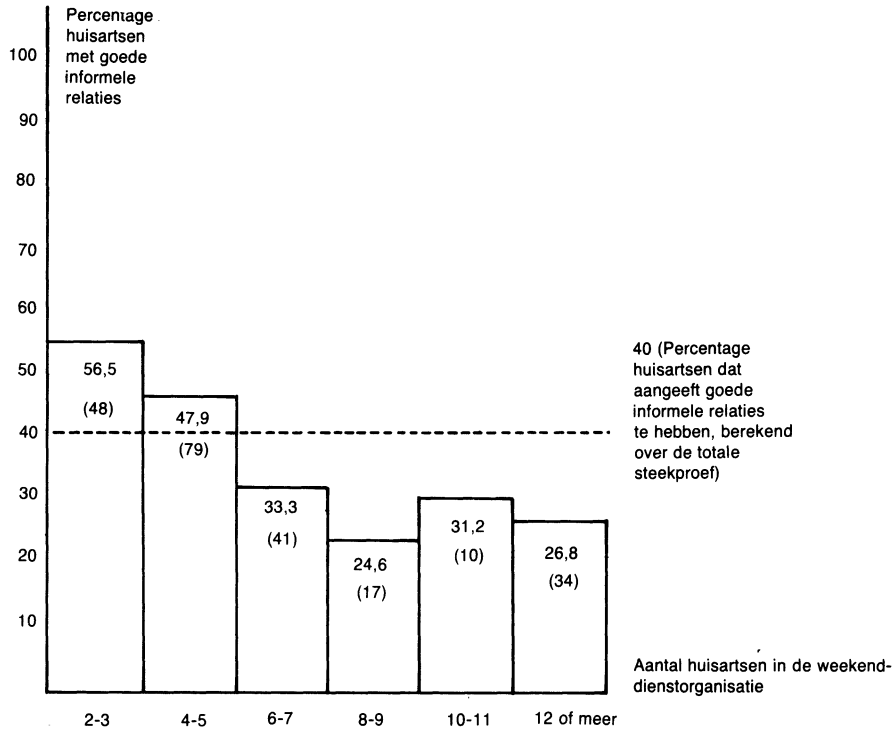
De gevonden samenhang tussen het beleefde groepsklimaat enerzijds en groepsgrootte en vergaderfrequentie anderzijds ligt voor de hand. Zij vormen in feite niet meer dan een ondersteuning van de bevindingen uit de hoek van de kleine groepen-theorie.

Veel belangrijker zijn de consequenties van het gevonden verband. Wil het proces van professionalisatie in de huisartsge-

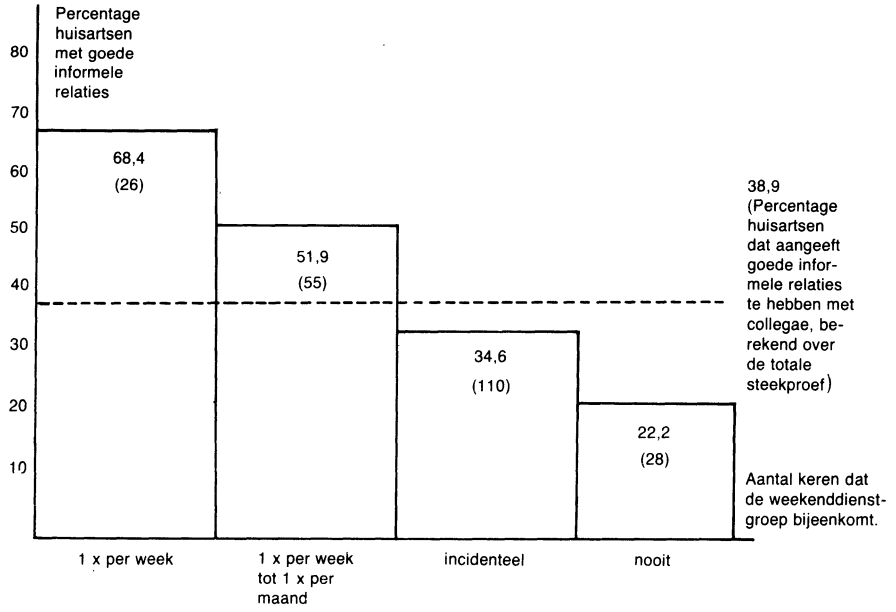
Tabel 3. Relatieve en absolute verdeling van het berekende aantal weekenddienstgroepen in Nederland in procenten (N = 572), naar het aantal huisartsen, dat van de groep deel uitmaakt. (Naar schatting voeren zes huisartsen een solo weekenddienstorganisatie.) Tussen haakjes in absolute getallen.

Groepsgrootte	2-5	6-10	11-20	21-30	31-40	meer dan 40	totaal
Aantal groepen ..	51,7 (296)	31,3 (179)	7,2 (41)	5,6 (32)	3,3 (19)	0,9 (5)	100,0 (572)

Grafiek 4. Percentage huisartsen dat goede informele relaties aangeeft in de verschillende groepsgrootten. (N = 601; 19 onbekend.) Tussen haakjes in absolute getallen.



Grafiek 5. Percentage huisartsen dat goede informele relaties aangeeft naar frequentie van bijeenkomen. (N = 588; 34 onbekend.) Tussen haakjes in absolute getallen.



Tabel 4. Relatieve en absolute verdeling van het berekende aantal weekenddienstgroepen, naar frequentie van bijeenkomen van de groepsleden in procenten; absolute getallen tussen haakjes (onbekend 11).

Frequentie van bijeenkomen	Aantal groepen
Eenmaal per week	6,6 (37)
Eenmaal per week tot 1 x per maand	16,9 (95)
Incidenteel	54,5 (306)
Nooit	21,9 (123)
Totaal	100,0 (561)

neeskunde zich ook doorzetten op het terrein van de waarneming dan kan men niet zonder meer voorbijgaan aan organisatiekenmerken die samenhangen met het beleefde groepsklimaat.

Als er sprake is van een slecht groepsklimaat rijst immers de vraag of de ontwikkeling van een professionelere organisatie van de weekenddienst, die niet louter de formele aspecten betreft, daardoor wordt bemoeilijkt. Als daarnaast blijkt dat 75 procent van alle Nederlandse weekenddienstgroepen minder dan eenmaal per maand bijeenkomt dan is daarmee een andere structurele barrière opgeworpen voor verbetering van de organisatie van de weekenddienst.

Indien men bijvoorbeeld de doelstelling van de weekenddienstgroep wil verbreden en deze groepen als medium voor intercollegiale toetsing wil gaan gebruiken zal men terdege rekening dienen te houden met kenmerken als vergaderfrequentie en groepsgrootte. (Voor een discussie over dit onderwerp verwijzen de auteurs naar de N.H.G.-rubriek in dit nummer.)

Tot slot maar daarom niet minder belangrijk hebben genoemde organisatiekenmerken ook te maken met de kwaliteit van de hulpverlening tijdens het weekend. Waarneming voor grotere groepen betekent hulpverlening aan een grotere weekenddienstpopulatie, die men ook minder goed kent. Lage vergaderfrequentie van de weekenddienstgroep impliceert minder kennis van elkaars medisch handelen. Voor een uitgebreidere discussie hierover verwijzen de auteurs naar een andere publikatie met betrekking tot dit thema *(Van Eijk* en *anderen).*

Eijk, J van, J. Gubbels, A. de Koningh, K. van der Meer en J. van Noort. De weekenddienst in Nederland. N.H.G., Utrecht, 1977.

Uit de universitaire huisartseninstituten

AFDELING HUISARTSGENEESKUNDE UNIVERSITEIT GRONINGEN

Opleidersperikelen

Zoals menig niet ingedeelde opleider reeds tot zijn nare verrassing heeft moeten bemerken, is het aantal arts-assistenten minder dan voorzien. Dit heeft geresulteerd in een klein overschot opleidingsplaatsen. Zo op het oog lijkt dit voor de indelende instantie een voordelige situatie, immers: er is keus, geen wachtlijsten voor arts-assistenten en geen koortsig gezoek naar meer opleidingsplaatsen.
Deze zo rooskleurig schijnende situatie heeft echter ook een aantal schaduwkanten. In de eerste plaats natuurlijk voor de betrokken opleiders, die zich ingesteld hebben op een arts-assistent, maar die veelal onverwacht te horen krijgen dat zij toch voorlopig alleen verder moeten. In de tweede plaats evenwel merkwaardig genoeg ook voor de beroepsopleiding. Zij wordt hier namelijk geplaatst voor een probleemsituatie die omschreven kan worden als een ,,double bind"*. Dit vereist enige nadere explicatie.
Er bevindt zich een addertje in het gras. De lezer zal dit reeds in de eerste alinea hebben opgemerkt, waar gerept wordt van keus. Wanneer er meer opleiders dan arts-assistenten zijn kan men kiezen. De vraag is natuurlijk: ,,wie kan kiezen?"
Wel, in eerste instantie natuurlijk de arts-assistent. Een belangrijk beginsel bij de gehele indelingsprocedure is dat van de juiste ,,matching". Wanneer het mogelijk is kunnen verlangens omtrent bijvoorbeeld dorps- of stadspraktijk, praktijkgrootte, dicht bij Groningen of juist niet, worden gehonoreerd.
Ook de opleider kan zijn verlangens kenbaar maken, alhoewel het duidelijk is dat dit moeilijker is. Wensen waarmee rekening kan worden gehouden, betreffen zaken als alleenstaand of gehuwd, geslacht, homeopatisch of antroposofisch georiënteerd enzovoort.
Het is buiten kijf dat op dit gebied allerhande moeilijkheden en knelpunten mogelijk zijn. Dit is evenwel niet het probleem waar het hier om gaat. Waar het om gaat, is dat de beroepsopleiding ook een keuze zou kunnen maken. De keuze namelijk, bepaalde opleiders niet, of met minder enthousiasme aan te bieden aan bepaalde arts-assistenten. De achtergrond van waaruit een dergelijk besluit zou kunnen worden genomen, zal ik proberen te verhelderen. Daarvoor is het nodig even kort de functie van de terugkeerdagen te memoreren.
Afgezien van een aantal inhoudelijke, cognitieve doeleinden en het aanleren van allerhande vaardigheden, heeft de terugkeerdag nog een zeer belangrijke functie. In de groepen wordt dit ,,spuien" genoemd. Deze activiteit heeft als doel, het woord zegt het, de arts-assistent de gelegenheid te geven allerlei opgekropte spanningen, emoties en onzekerheden als het ware te lozen in een groep mensen die in hetzelfde schuitje zitten. Deze groepen worden, zoals bekend, begeleid door een huisartsbegeleider en een gedragswetenschapper van de vaste staf. Deze constructie heeft een aantal bijverschijnselen. Een daarvan is dat de staf, na een paar jaar veel informatie heeft over opinies van arts-assistenten over hun opleidingssituatie.

Hier begint het probleem of, zoals eerder geformuleerd, de ,,double bind". Immers, alle informatie op dit gebied is informatie uit de tweede hand. Plat gezegd: ,,roddel". Het is zeker te verdedigen dat men dit soort wetenswaardigheden naast zich neer moet leggen omdat het in werkelijkheid toch altijd anders is. Desondanks treedt er na enige tijd een zekere samenhang uit de chaos van verhalen. Arts-assistenten die bij dezelfde opleider werkzaam zijn, vertellen gelijkende gebeurtenissen. De begeleiding vormt zich een beeld over de diverse opleidingsplaatsen en ook over de arts-assistenten, die daar wel of niet zouden passen.
Tot zover is er nog niets aan de hand. De moeilijkheid ontstaat pas daar, waar de opleiding berichten ontvangt over opleiders die te weinig of niet opleiden, met name wat betreft het te weinig of niet investeren van tijd, aandacht en energie in de arts-assistent. De animo een dergelijke opleider in te delen vervlakt. Aan de andere kant is dit uitsluitend op basis van ,,hear-say"-berichten. Voor de hand ligt het aanknopen van een gesprek. Maar dat is een precaire aangelegenheid. Het is op zijn minst niet zo fatsoenlijk iemand aan te spreken op geruchten, hoe consistent ook. Aan de andere kant, en dit maakt de ,,double bind", is het voor de opleiding van belang zo goed mogelijke opleiders in te delen. Dat wil zeggen, opleiders met positieve berichten. Wanneer dit zou gaan gebeuren, ontstaat een wonderlijke situatie, die als volgt valt te omschrijven: ,,Iets dat niet mag (i.c. afgaan op geruchten) leidt tot iets wat niet hoort (i.c. opleiders op die gronden laten vallen)".
Iedere lezer zal op dit moment een aantal oplossingen voor dit probleem hebben bedacht. Zij zullen variëren in een continuüm gaande van enerzijds volkomen openheid (bespreek met de opleider elke hobbel) en anderzijds volkomen machiavellisme (deel de slechte opleiders gewoon niet meer in). De vaste staf van de beroepsopleiding heeft hierover nogal lang gedacht. Resultaat was de idee dat dit probleem niet door één beleidsbeslissing uit de wereld was. Hierdoor viel veel gehaastheid weg. Voorts bedacht de staf dat de ideeën bij de opleiders zelf over dit onderwerp natuurlijk van erg groot belang waren. Door middel van dit stuk nodigen wij dan ook opleiders, die hierover een min of meer expliciet idee hebben uit, te reageren. Het vervolg hopen wij te zijner tijd te publiceren.

Peter Bügel

---

* Een situatie waar men uit wil en die daartoe twee alternatieven biedt, die beide onaantrekkelijk zijn.

Summary. Perception of the group climate in weekend duty groups. With the aid of data from a study of weekend duty in The Netherlands it is demonstrated that a relation exists between the climate in a weekend duty group and such organization characteristics as group size and meeting frequency. In addition, an estimate is made of group size and meeting frequency in a number of weekend duty groups in The Netherlands; this estimate reveals a wide variation of group size and meeting frequency in weekend duty groups. In the discussion, the authors point out the implications of the findings for a more professional organization of weekend duty. It is also stated that these implications reach further than the organization of weekend duty as such.